



MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA
TRASPARENZA
AI SENSI DELLA LEGGE N. 190/2012 INTEGRATIVE DEL MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ADOTTATO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

Triennio 2022-2024

Redatto:	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Data: 28.02.2022
Visto:	Organismo di Vigilanza	Data: 28.03.2022
	Collegio Sindacale	Data: 28.03.2022
Approvato:	Consiglio di Amministrazione	Data: 30.03.2022

Sommario

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	2
Le misure di prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 2 bis, della Legge 6 novembre 2012, n. 190	2
L'Autorità Nazionale Anticorruzione.....	2
Le misure di pubblicità e trasparenza	3
Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001: il nuovo triennio 2022-2024 ..	3
Corruzione, reati rilevanti e misure integrative del Modello 231	3
AIMAG SPA, GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA	5
I SOGGETTI COINVOLTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE	6
Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).....	6
L'RPCT di AIMAG	7
Poteri del RPCT	8
I Referenti interni.....	9
I dipendenti ed i collaboratori	9
INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO	10
LE MISURE DI ELIMINAZIONE DEL RISCHIO.....	10
I Principi di controllo generali	10
Direttive del RPCT	11
Gestione delle risorse finanziarie	11
Controlli e Procedure Interne	12
Formazione del personale	12
Impegno Etico e Codice di Comportamento.....	13
Inconferibilità e incompatibilità degli Amministratori	13
Flussi informativi da e verso l'OdV e il Collegio sindacale	13
Flussi informativi da e verso il RPCT	14
Sistema disciplinare	14
Misure nei confronti del personale dipendente	14
Misure nei confronti dei dirigenti	15
Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la società	16
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)	16
PUBBLICITA', TRASPARENZA E DIFFUSIONE DI INFORMAZIONI – DIRITTO DI ACCESSO CIVICO	17
Trasparenza	17
Nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)	18
Accesso civico	18
TRAGUARDI E OBIETTIVI	18
MONITORAGGIO.....	20

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Le misure di prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 2 bis, della Legge 6 novembre 2012, n. 190

La Legge 6 novembre 2012, n. 190, così come modificata dal D.Lgs. 97/2016, ha approvato le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*. Tale provvedimento ha introdotto un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli:

- nazionale, attraverso la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione;
- decentrato, attraverso l'analisi e la valutazione, da parte dei soggetti di cui all'art. 1, comma 2 bis, L.190/2012, dei rischi specifici di corruzione e l'indicazione degli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Ai sensi dell'art. 2 bis del D.Lgs. 33/2013, come modificato dalla D.Lgs. 97/2016, destinatari delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), atto di indirizzo ai fini dell'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, sono tanto le pubbliche amministrazioni quanto gli altri soggetti di cui all'art. 2 bis, comma 2, del D.Lgs. 33/2013, ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ("PTPCT"), i secondi devono adottare misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.

L'art. 2 bis, comma 2, del D.Lgs. 33/2013, rubricato "Ambito soggettivo di applicazione" individua tre macro-categorie di soggetti:

1. le pubbliche amministrazioni (art. 2 bis comma 1);
2. altri soggetti, tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico ed enti di diritto privato (art. 2 bis comma 2);
3. altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (art. 2 bis comma 3).

Ratio della disposizione di cui all'art. 2 bis della L.190/2012 è quella di estendere le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ed i relativi strumenti di programmazione e controllo, a tutti quei soggetti che, a prescindere dalla loro natura giuridica, sono controllati da pubbliche amministrazioni.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione

La missione istituzionale dell'ANAC può essere individuata nella prevenzione della corruzione nell'ambito delle Amministrazioni Pubbliche, nelle società partecipate e controllate, anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi, e comunque in ogni settore della Pubblica Amministrazione, che potenzialmente possa sviluppare fenomeni corruttivi, evitando nel contempo di aggravare i procedimenti con ricadute negative sui cittadini e sulle imprese, orientando i comportamenti e le attività degli impiegati pubblici, con interventi in sede consultiva e di regolazione.

In materia di prevenzione della corruzione, la vigilanza di ANAC si esercita sulla effettiva adozione del documento contenente le misure integrative del "Modello 231", in tutti i casi in cui tale adozione è ritenuta obbligatoria e sulla loro effettiva attuazione. La vigilanza si esercita, altresì, sulla effettiva nomina di un RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) e sulla garanzia della sua posizione di indipendenza nel quadro dell'organizzazione delle Società e degli Enti.

In materia di trasparenza ANAC verifica, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 33/2013, l'effettivo adempimento degli obblighi di pubblicazione, così come graduati nelle Linee guida approvate con determinazione n. 1134 del 08.11.2017 (e nel relativo allegato "1") rubricate *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"* che costituiscono una fondamentale fonte di orientamento nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla L. 190/2012.

Le misure di pubblicità e trasparenza

Il D.Lgs. 97/2016, modificando il D.Lgs. 33/2013, ha introdotto notevoli novità anche in materia di pubblicità e trasparenza. Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 33/2013 la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2 bis (società in controllo pubblico) è garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione.

Le misure volte a garantire la trasparenza sono previste in una apposita sezione del presente documento che prevede, nello specifico, le misure organizzative ed operative destinate a garantire la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare.

Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001: il nuovo triennio 2022-2024

AIMAG SPA è una **società in controllo pubblico congiunto** ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera m), del D.Lgs. 175/2016 ed è pertanto tenuta (ai sensi dell'art. 2 bis, comma 2, lett.b), del D.Lgs. 33/2013) ad adottare **misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001** finalizzate a dare attuazione alle previsioni del PNA e, dunque, **atte a prevenire i reati commessi in danno della società, nonché ulteriori comportamenti illeciti che non costituiscono reato, inquadrabili come "malamministrazione"**.

AIMAG SpA, in conformità all'art. 1, comma 2 bis, L. 190/2012, nonché in conformità delle Linee guida ANAC di cui alla determinazione n.1134/2017, con il **presente documento adotta le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il nuovo triennio 2022-2024 integrative di quelle già adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i.** Le Misure hanno durata triennale e sono aggiornate annualmente.

Il presente documento, in ottemperanza agli obiettivi di trasparenza che la Società si è data, sarà pubblicato sul portale web della Società, sezione "Società trasparente", e portato a conoscenza dei dipendenti mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale.

Corruzione, reati rilevanti e misure integrative del Modello 231

Come già analizzato nel documento approvante le Misure di anticorruzione e trasparenza integrative del Modello 231 di AIMAG, l'ambito di applicazione della L. 190/2012 e quello del D.Lgs. 231/2001 non coincidono in riferimento ai tipi di reati da prevenire. Infatti, il D.Lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa, riferendosi pertanto a quelle fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, nonché alla corruzione tra privati; la L. 190/2012, di contro, è finalizzata a prevenire anche reati commessi in danno della Società.

Dunque, le misure di prevenzione della corruzione redatte ai sensi della L. 190/2012, così come affermato anche dall'ANAC, devono tener conto di un **concetto più ampio di corruzione**, comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'**abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati**.

Le situazioni rilevanti ai sensi della L. 190/2012, quindi, sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione" nell'ambito delle quali devono essere compresi tutte le situazioni in cui interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, comma 9, della L. 190/2012 e dell'art.6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, **le Società tenute all'adozione delle misure di prevenzione della corruzione effettuano un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare fatti corruttivi**. L'analisi, finalizzata a una corretta programmazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come i fatti di "*maladministration*" e le fattispecie di reato possono essere contrastate nel contesto operativo interno ed esterno alla Società.

La legge mira a scongiurare, attraverso approcci prognostici, anche il semplice *atteggiamento corruttivo*, ossia quei comportamenti che si traducono in una disorganizzazione amministrativa o in malfunzionamento dei procedimenti e che trovano la loro origine nell'intento di favorire qualcuno. Al fine di comprendere la reale portata della norma, al concetto di "corruzione" deve affiancarsi anche quello di "vantaggio privato": con tale termine, infatti, il legislatore non ha evidentemente inteso riferirsi ai meri benefici economici derivanti dall'abuso del potere, ma a qualsiasi tipo di utilità che al soggetto titolare di tale potere potrebbe derivare dal suo scorretto esercizio.

Ciò posto, il Legislatore ha individuato come attività a rischio corruzione quelle elencate al comma 16 dell'art. 1 della legge n. 190/2012, ossia i procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

L'ANAC, con la determina n. 1134 ha stabilito i contenuti minimi, ai quali il presente documento intende conformarsi, **delle misure integrative volte alla prevenzione della corruzione** individuando le seguenti sezioni:

- a) Individuazione e gestione dei rischi di corruzione;
- b) Sistema di controlli;
- c) Codice di comportamento;
- d) Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- e) Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- f) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- g) Formazione;
- h) Tutela del dipendente che segnala illeciti;
- i) Rotazione o misure alternative quali la "segregazione delle funzioni";
- j) Monitoraggio.

Resta ferma l'applicazione di tutte le disposizioni di legge in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e/o comunque afferenti le attività a rischio di corruzione.

AIMAG SPA, GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Si ricorda che AIMGA SPA è una società multiservizi, con sede a Mirandola (MO), che gestisce, direttamente e tramite le aziende controllate, servizi idrici, ambientali, energetici, tecnologici e di pubblica illuminazione.



AIMAG è una società per azioni a controllo pubblico congiunto, a partecipazione mista pubblico-privata. Il capitale sociale ordinario di AIMAG è detenuto per il 65% da 21 Comuni ricompresi tra le province di Modena e Mantova. Le restanti azioni sono detenute per il 25% da Hera SpA, per il 7,50% dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Carpi e per il 2,50% dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Modena.

Il modello di *Governance* e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi. La struttura, infatti, è stata creata con l'obiettivo di garantirle la massima efficienza ed efficacia operativa.

AIMAG è organizzata secondo un **sistema tradizionale**. È infatti amministrata da un **Consiglio di Amministrazione** composto da cinque membri, di cui uno con funzioni di Presidente, designati per la loro esperienza, competenza e integrità. Ciascun Consigliere sottoscrive, prima dell'assunzione dell'incarico, apposita dichiarazione di inesistenza di condizioni ostative (incompatibilità e inconferibilità) alla nomina di amministratore. Il **Collegio Sindacale**, quale organo di controllo, è composto dal Presidente e da due membri effettivi, mentre il controllo contabile è svolto da una **società di revisione esterna**.

La struttura organizzativa aziendale prevede la figura del **Direttore Generale**, al quale è affidata la direzione della struttura operativa, oltre a specifiche deleghe assegnate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione con atto pubblico.

L'**Organismo di Vigilanza**, composto da tre componenti di cui uno con funzioni di Presidente, ha il compito di aggiornare e vigilare sul funzionamento del Modello 231/01. Concorrono alla governance del Gruppo anche i Soci Correlati che sono presenti nei Comitati Istitutori.

La struttura organizzativa della Società è stata oggetto di recenti modifiche ed è articolata in quattro Direzioni e quattro Aree e l'Ufficio Legale e Appalti. In particolare:

- Direzione Clienti e Sistemi Informativi
- Direzione Impianti Ambiente
- Direzione Raccolta e trasporto
- Area Energia
- Direzione Servizio Idrico Integrato
- Ufficio Legale e Appalti
- Area Amministrazione Finanza e Controllo
- Area Persone e Organizzazione
- Area Certificazioni, Sicurezza e Servizi Generali

AIMAG, con delibera del Consiglio di Amministrazione 24.07.2020, pubblicata sul sito web della società, ha nominato il Responsabile Sedi e Servizi Generali, Certificazioni SIO, Sicurezza e Laboratorio — l'Ing. Valeria Dal Borgo — quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ("RPCT").

Tutte le informazioni complete e dettagliate riferite alla *governance* ed al sistema organizzativo della società sono reperibili nello Statuto, nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.231/2001 oltre che sul sito web aziendale.

I SOGGETTI COINVOLTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Ai fini di attuazione delle azioni di prevenzione, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione, ovvero con:

- l'Organo di indirizzo strategico (individuato nel Consiglio di Amministrazione);
- i Referenti interni per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, per gli ambiti di rispettiva competenza (individuati nei Responsabili di Area);
- il Collegio Sindacale;
- l'Organismo di vigilanza;
- i dipendenti di AIMAG;
- i collaboratori, a qualsiasi titolo, della società.

Tutta l'organizzazione aziendale, organi di vertice, dipendenti e collaboratori, devono osservare, per quanto applicabile a ciascun soggetto, le regole di condotta prescritte dalle Misure di anticorruzione e trasparenza, nonché rispettare le procedure connesse, adottando comportamenti idonei al fine di prevenire qualsiasi situazione illegale o non conforme ai principi che la società intende perseguire mediante l'adozione del presente documento.

Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno della Società sono attribuite al RPCT, figura interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016. La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un unico soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

Il RPCT viene nominato dall'organo di indirizzo, il quale lo individua, di norma, tra i dirigenti in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessaria per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Nell'effettuare la scelta, la società vaglia l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse.

Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero limitato, il RPCT può essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque idonee competenze in materia di organizzazione e conoscenza della normativa sulla prevenzione della corruzione. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione o, in sua mancanza, l'amministratore sono tenuti ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato. In ultima istanza, e solo in circostanze eccezionali, il RPCT, potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali.

Il provvedimento di nomina individua:

- la durata dell'incarico (in caso di mancata specificazione si intende illimitata);
- i poteri;
- le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi, declinando, altresì, gli eventuali profili di responsabilità disciplinare e dirigenziale, quest'ultima ove applicabile;
- le conseguenze derivanti dall'omessa vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione, nonché dell'omesso controllo in caso di ripetute violazioni delle misure previste, in considerazione di quanto disposto dall'art. 1, commi 12 e 14, della Legge n. 190/2012.

Le funzioni attribuite al RPCT non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità. Inoltre, dall'espletamento dell'incarico di RPCT non può derivare l'attribuzione di alcun compenso aggiuntivo, fatto salvo il solo riconoscimento, laddove sia configurabile, di eventuali retribuzioni di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi predeterminati in sede di previsioni delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione, fermi restando i vincoli che derivano dai tetti retributivi normativamente previsti e dai limiti complessivi alla spesa per il personale.

Gli atti di revoca dell'incarico del RPCT sono debitamente motivati e comunicati all'ANAC che, entro 30 giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione.

Anche eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni, in ottemperanza al disposto dell'art. 1, comma 7, della Legge 190/12, così come modificata dal D.lgs. 97/16, saranno tempestivamente segnalate all'ANAC, affinché questa possa formulare una richiesta di riesame entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Ai sensi della normativa vigente per "misure discriminatorie dirette o indirette" devono intendersi "quelle misure ritorsive tra le quali demansionamento, licenziamenti, trasferimenti o altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro".

L'RPCT di AIMAG

In attuazione del quadro normativo ed attuativo sopra delineato, il RPCT di AIMAG procede, a mero titolo esemplificativo:

- a redigere, con cadenza triennale, le Misure integrative del MOG volte alla prevenzione della corruzione, mirate alla riduzione del rischio di commissione di reati-presupposto di cui al D.Lgs n. 231/2001 nonché di commissione di fatti corruttivi ai sensi della Legge 190/2012, assicurando nel contempo lo svolgimento delle proprie attività in conformità alla disciplina sulla trasparenza e a trasmettere il documento al CdA per la sua approvazione;

- a redigere, con cadenza annuale, l'Aggiornamento delle Misure triennali di anticorruzione e trasparenza;
- a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- a verificare l'efficace attuazione delle misure la loro idoneità. A tal fine redige, entro la scadenza prevista dalla normativa di riferimento, una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel documento;
- a proporre le modifiche al documento in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- a verificare, d'intesa con i Responsabili aziendali, l'effettiva attuazione, per quanto possibile, del principio della separazione dei compiti;
- a individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- a curare la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nella società, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, nonché la divulgazione secondo le disposizioni vigenti;
- a presentare tempestiva denuncia alle competenti Autorità ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità per comportamenti in contrasto con la normativa e le procedure interne riguardanti il sistema di prevenzione della corruzione in accordo con il Consiglio di Amministrazione;
- a riferire al Consiglio di Amministrazione tutte le informazioni/osservazioni riferite alle questioni di cui ai punti precedenti;
- a svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'attuazione da parte della società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- a vigilare sul rispetto delle procedure della società che dispongono controlli e approvazioni da parte di più soggetti;
- a segnalare i casi di inadempimento, ritardato adempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione alle funzioni interne competenti per l'eventuale esercizio del potere disciplinare;
- a vigilare sull'osservanza delle norme in materia di accesso civico, ex artt. 5 e 5 bis del D.Lgs. n. 33/2013;
- ad assicurare la pubblicazione sul sito Internet del documento successivamente alla sua approvazione, nonché la sua diffusione all'interno dell'organizzazione aziendale.

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, **tutti i dipendenti coinvolti nell'attività amministrativa e gestionale della società mantengono il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.**

Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione della società. In particolare, le attività di sua competenza sono svolte in raccordo con l'Organismo di Vigilanza, con il Collegio Sindacale, con le altre funzioni/organi di controllo e con il supporto di tutto il personale al quale sono affidati poteri propositivi e di controllo e attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta di prevenzione della corruzione.

In ragione delle diverse funzioni attribuite al RPCT e all'OdV dalle rispettive normative di riferimento nonché in relazione alle diverse finalità delle stesse, **è da escludere che il RPCT possa fare parte dell'Organismo di Vigilanza.**

Poteri del RPCT

Al RPCT devono essere riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune. Il RPCT ha facoltà di **richiedere in ogni momento chiarimenti**, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che

possono preludere, anche solo potenzialmente, a fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

La mancata collaborazione da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente documento è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare.

I Referenti interni

I Dirigenti ed i Responsabili di Area:

- assumono il ruolo di Referenti interni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività della società e di costante supporto ai dipendenti nel monitoraggio dello stato di attuazione del presente Piano e, più in generale, del Modello nell'ambito del rispettivo settore/area di competenza;
- svolgono compiti propri nel settore della trasparenza amministrativa;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- propongono e adottano, per la parte di loro competenza, le misure di prevenzione della corruzione;
- osservano le misure contenute nel documento, nel Modello 231 e in tutte le procedure aziendali;
- segnalano tempestivamente per iscritto, al RPCT e all'Organismo di vigilanza: eventuali situazioni a rischio; esigenze di integrazione del Piano e delle procedure; ogni violazione o presunta violazione del Piano, del Modello e delle procedure aziendali;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;
- assicurano l'osservanza dell'Impegno etico e di comportamento;
- verificano le ipotesi di violazione.

I dipendenti ed i collaboratori

I dipendenti ed i collaboratori di AIMAG, nell'ambito delle rispettive attività, compiti e responsabilità, sono responsabili del verificarsi di fenomeni corruttivi derivanti da un inefficace presidio delle proprie attività, ovvero da comportamenti elusivi e non conformi alle prescrizioni aziendali in materia.

Pertanto, al fine di adempiere pienamente al proprio mandato e rappresentare un efficace presidio di prevenzione alla corruzione, l'attività del RPCT è costantemente e concretamente supportata e coordinata con quella dei soggetti operanti nella Società. Tutto il personale di AIMAG è tenuto pertanto al pieno rispetto degli oneri di collaborazione nella prevenzione della corruzione e dell'illegalità. In particolare, i dipendenti:

- svolgono attività informativa nei confronti del diretto Responsabile, nell'ambito delle proprie attribuzioni;
- svolgono, se affidati, compiti propri nel settore della trasparenza;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- propongono, per la parte di loro competenza, le misure di prevenzione della corruzione;
- osservano le Misure di anticorruzione e trasparenza approvate dalla Società ed i relativi Aggiornamenti;
- segnalano tempestivamente per iscritto, al proprio Responsabile e, in caso di inattività di quest'ultimo, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e all'Organismo di vigilanza eventuali situazioni a rischio, esigenze di integrazione del documento e delle procedure nonché ogni

violazione o presunta violazione delle misure di anticorruzione e trasparenza, del Modello 231 e delle procedure aziendali;

- segnalano casi di personale conflitto di interessi;
- osservano le disposizioni dell’Impegno etico .

I medesimi diritti e doveri incombono sui collaboratori non dipendenti.

INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

L’articolo 1, comma 9 della L. 190/2012 prevede la necessità di individuare le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, prescrivendo altresì la necessità di stabilire delle misure per contrastare eventuali fenomeni corruttivi.

Tra le varie attività esposte al rischio di corruzione, individuate dalla Società in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali, l’art. 1, comma 16 della L. 190/2012 prescrive direttamente, con particolare riferimento alle pubbliche amministrazioni, quali tra queste attività devono essere considerate in prima istanza. Tra queste rientrano:

- 1) autorizzazioni e concessioni;
- 2) appalti e contratti;
- 3) sovvenzioni e finanziamenti;
- 4) selezione e gestione del personale.

Tale individuazione *ex lege* delle aree di potenziale esposizione al rischio corruttivo è stata richiamata anche dalle Linee guida ANAC approvate con determinazione n. 1134 con specifico riferimento al contenuto minimo delle misure integrative al Modello 231 per le società in controllo pubblico. L’attività di valutazione è stata redatta seguendo i seguenti criteri:

1. identificazione e analisi dei rischi mediante analisi del contesto esterno ed interno;
2. valutazione dei rischi sulla base dell’impatto e della probabilità di accadimento;
3. individuazione delle contromisure e monitoraggio continuo dei rischi.

Con particolare riferimento all’analisi del contesto esterno, nella stesura del presente Documento si è tenuto conto delle linee di indirizzo adottate dal Comune di Carpi (in qualità di socio di maggioranza di AIMAG) in materia di anticorruzione, trasparenza e accesso civico. Il Comune di Carpi difatti svolge, attraverso dei monitoraggi periodici, un’azione di controllo e verifica delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L’allegato n.1 al presente documento riporta l’aggiornamento delle Aree assoggettate a rischio corruzione. Al fine di stimare il livello di esposizione al rischio, per ciascun processo è stata valutata la probabilità di realizzazione dell’evento corruttivo e, a tal fine, sono stati considerati i seguenti fattori:

- discrezionalità del processo;
- presenza di procedure/policy aziendali;
- tipologia di controllo applicato al processo.

LE MISURE DI ELIMINAZIONE DEL RISCHIO

I Principi di controllo generali

I principali strumenti di intervento per gestire i rischi di corruzione nelle aree sensibili sono le misure di prevenzione, che consistono nella predisposizione di una sequenza di comportamenti/azioni/adempimenti posti in essere dalla Società al fine di standardizzare ed orientare lo svolgimento delle attività sensibili identificate.

L'individuazione e valutazione delle misure per neutralizzare o ridurre il rischio e la decisione di quali rischi trattare prioritariamente rispetto agli altri hanno portato all'individuazione delle seguenti tipologie di misure:

- obbligatorie: quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- misure ulteriori: quelle previste dal presente documento, dall'Impegno etico e di comportamento, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, dal sistema informativo aziendale e da tutte le procedure aziendali.

I **principi di controllo generali**, cui devono essere conformate tutte le operazioni aziendali, sono i seguenti:

- verificabilità (tracciabilità), documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (vale a dire che nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- tutti i contratti e gli atti interni rilevanti devono essere sottoscritti in ottemperanza alle specifiche regole e poteri aziendali;
- applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;
- documentazione dei controlli posti in essere;
- previsione e attuazione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole e delle procedure previste dalle Misure di anticorruzione e trasparenza e dal MOG;
- individuazione di requisiti dell'OdV in grado di assicurare: autonomia; indipendenza; professionalità; continuità di azione dell'Organismo stesso, nonché l'assenza di cause di incompatibilità, di conflitti di interesse o rapporti di parentela con gli organi di vertice;
- individuazione di requisiti del RPCT in grado di assicurare efficacia al Sistema di prevenzione della corruzione.

Per i principi posti a base del Sistema di controllo interno e per i principi etici e di condotta si rinvia anche all'Impegno etico e di comportamento, che costituisce un'ulteriore componente del Modello.

Le cd. **"operazioni in deroga"** (ossia le operazioni sensibili condotte in deroga alle procedure aziendali) devono essere comunque svolte con l'osservanza dei menzionati principi generali. In particolare, tali operazioni devono essere adeguatamente motivate, per iscritto.

Direttive del RPCT

In linea con le indicazioni del PNA, le direttive del RPCT sono adottate quale **strumento di prevenzione**. Sono emanate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche su proposta degli Organi di vertice, dei Responsabili di Area/Dirigenti e dell'Organismo di vigilanza, in ordine alle azioni da adottare quale misura preventiva. All'interno della società, destinatari delle direttive sono i Responsabili di Reparto/Settore, i quali avranno cura di portare a conoscenza dei relativi contenuti i dipendenti del rispettivo settore interessati.

Gestione delle risorse finanziarie

Nell'impiego delle risorse finanziarie, AIMAG si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti a una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE. Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere motivate, documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai corretti principi contabili; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Eventuali operazioni finanziarie atipiche o inusuali devono essere portate a conoscenza dell'Organismo di vigilanza e del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, per iscritto.

Le modalità di gestione delle risorse finanziarie sono aggiornate, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di vigilanza e/o del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I pagamenti sono eseguiti previo confronto dei giustificativi di spesa con i rispettivi ordini, preventivi di acquisto o lettere d'incarico e con segnalazione degli eventuali scostamenti, per i necessari chiarimenti, alla Direzione della società. Gli incassi delle fatture emesse avvengono nei canali bancari istituzionali, sotto il controllo costante della Funzione amministrativa.

Non sono autorizzate forme di pagamento in denaro contante, se non per importi assolutamente trascurabili. In nessun caso potranno essere accettati versamenti superiori ai limiti fissati dalle norme di legge applicabili (vedi normativa antiriciclaggio).

La gestione dei conti correnti intestati alla società è monitorata dalla Funzione amministrazione, attraverso i relativi documenti di sintesi periodici. La cassa contanti per spese urgenti è costantemente di modesta entità.

Controlli e Procedure Interne

In materia di anticorruzione e trasparenza la Società si è dotata di un articolato sistema di procedure che ha l'obiettivo di fornire ai destinatari i principi guida e le norme di comportamento attese nello svolgimento delle proprie attività.

Le procedure sono adottate con l'osservanza delle relative disposizioni interne. Esse vengono caricate all'interno del DB Qualità, affinché tutti i dipendenti possano accedervi.

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale sono stati implementati anche dei controlli di primo e secondo livello di competenza delle strutture o funzioni aziendali competenti a presidio del buon funzionamento del sistema dei controlli interni di cui si è dotata la società.

Formazione del personale

La legge 190/2012 attribuisce un ruolo fondamentale all'attività formativa nell'ambito della realizzazione del sistema di prevenzione della corruzione. AIMAG consapevole del valore del momento formativo, opera allo scopo di garantire la conoscenza, da parte di tutto il personale, del contenuto della normativa in tema di anticorruzione e trasparenza, nonché degli elementi posti a presidio dell'attuazione della stessa.

Il RPCT si coordina con il Direttore Generale al fine di individuare le iniziative formative più idonee in materia di prevenzione della corruzione a cui avviare i soggetti aziendali addetti alle aree di più elevato rischio corruzione.

AIMAG assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi delle presenti Misure all'interno e all'esterno della propria organizzazione attraverso la modalità e-learning.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano — anche occasionalmente — per il conseguimento degli obiettivi della società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti, destinatari delle misure sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, ma anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di AIMAG. La società, infatti, intende:

- assicurare una corretta informazione, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle aree sensibili, così da chiarire i contorni delle responsabilità e prevenire le ipotesi d'integrazione, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, di illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse, che la violazione delle prescrizioni contenute nel presente documento comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che AIMAG non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente

in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui AIMAG intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. L'attività sarà supervisionata dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ogni dipendente è tenuto a:

1. acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del documento;
2. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
3. contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Piano, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso e contando su quanto previsto per il whistleblowing.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare circa le eventuali modifiche apportate al documento, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Impegno Etico e Codice di Comportamento

La società si è dotata in data 02.12.2021 di un proprio Impegno Etico di Gruppo. L'Impegno Etico ha rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare. L'inosservanza può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. L'inosservanza delle regole previste delle presenti Misure darà luogo a misure disciplinari.

Inconferibilità e incompatibilità degli Amministratori

La materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal D.Lgs. 39/2013.

Alle ipotesi di incompatibilità ivi previste si aggiunge quella prevista dall'art. 11, comma 8, del D.Lgs. 175/2016, ai sensi del quale *“gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza...”*

All'atto del conferimento dell'incarico, ciascun Amministratore deve sottoscrivere apposita **dichiarazione circa l'inesistenza di condizioni ostative alla nomina** (con l'impegno di rinnovarla annualmente), nonché **depositare il proprio curriculum vitae**. La procedura è prontamente attivata in caso di conferimento di nuovi incarichi.

Flussi informativi da e verso l'OdV e il Collegio sindacale

Come precisato, AIMAG si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, finalizzato a disciplinare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, e ha nominato un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di poteri ispettivi e di controllo.

L'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione e di curare il suo aggiornamento, la formazione e informazione ai soggetti interessati nonché la gestione dei flussi informativi in entrata ed in uscita dallo stesso.

L'OdV redige una relazione di sintesi da presentare semestralmente al CdA e al Collegio Sindacale, per mezzo della quale vengono illustrate:

- le attività complessivamente svolte ed i risultati ottenuti nel periodo di riferimento;
- eventuali criticità e carenze che dovessero essere riscontrate nei processi aziendali;
- i necessari e opportuni interventi correttivi/migliorativi del Modello e del suo stato di attuazione;

- il piano di lavoro per il successivo periodo di riferimento.

Con cadenza annuale, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza si incontrano per confrontarsi sull'attività compiuta e le verifiche effettuate. Entrambi tali organi sono indipendenti ed aventi pieni poteri di acquisizione di informazioni sul RPCT con relativo dovere di relazione al CdA.

Il RPCT si incontra almeno una volta all'anno, e ogni qualvolta lo ritiene opportuno, con l'Organismo di Vigilanza e con il Collegio Sindacale, per uno scambio di informazioni sull'attività svolta e sulle informazioni a disposizione.

Il Presidente del CdA di AIMAG ha poteri informativi nei confronti del RPCT con relativo dovere di riferire al CdA.

Flussi informativi da e verso il RPCT

Il RPCT si coordina, nell'ambito di tali flussi informativi, con gli altri organismi aziendali preposti, ossia il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza.

Il RPCT si coordina con i sopracitati organi e nell'ambito di tale collaborazione potrà essere, se del caso, valutata l'opportunità di prevedere flussi informativi su specifici processi all'uopo individuati, nei quali indicare i compiti, i soggetti incaricati dei controlli e le responsabilità.

Sistema disciplinare

Il RPCT provvede a ricevere le segnalazioni di illeciti/violazione delle procedure e attiva il procedimento disciplinare, che si svolge sulla base delle norme aziendali e di quelle previste dai contratti collettivi di lavoro applicati. A tal proposito, l'ufficio sviluppo organizzativo terrà aggiornato l'Organismo di Vigilanza.

Misure nei confronti del personale dipendente

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali (in particolare, dai contratti collettivi di lavoro applicati). I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nelle Misure di anticorruzione assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

Ai fini dell'applicazione del provvedimento sanzionatorio, vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono modulate in base alla gravità della violazione (con l'osservanza, in ogni caso, del contratto collettivo di lavoro applicato):

- a) rimprovero verbale
- b) ammonizione scritta
- c) la multa, che non può elevarsi oltre a 4 ore della retribuzione base;
- d) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione del servizio, per una durata che può estendersi oltre i 10
- e) il licenziamento

In particolare, incorre:

- a) nell'applicazione del rimprovero verbale, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal documento e/o dall'Impegno Etico aziendale, di procedure interne aziendali, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" nel presente documento incorra in una lieve violazione per la prima volta delle loro disposizioni, sempre che da detta violazione non discenda per la società all'esterno un maggior impatto negativo.
- b) nell'applicazione dell'ammonizione scritta, il dipendente che commetta violazioni di cui alla lett. a) determinando all'esterno un maggior impatto negativo.
- c) nell'applicazione della multa, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste nel punto precedente e quindi adotti un comportamento più volte non conforme a tali prescrizioni prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.
- d) nell'applicazione della sospensione dal servizio, il dipendente che, consapevolmente, violi le prescrizioni di anticorruzione e/o Impegno Etico aziendale e quindi adotti un comportamento non conforme a tali prescrizioni, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.
- e) nell'applicazione del licenziamento il dipendente che adotti, consapevolmente, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili", un comportamento chiaramente diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dalla legge 190/2012 e trattati dalle Misure.

Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel presente documento. Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel documento, i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni delle Misure anticorruptive per lo svolgimento attività strumentali a processi soggetti a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi previsti da questo documento qualora ne abbia notizia, con conseguente potenziale pericolo per la società alla irrogazione di sanzioni previste dalla Normativa Anticorruzione vigente;
- non provveda a segnalare al RPCT criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del presente documento, tali da comportare la commissione dei reati in esso contemplati esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni previste dalla Normativa Anticorruzione vigente.

Al fine di regolamentare le conseguenze dell'adozione di comportamenti illeciti, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, viene applicata una sanzione che può andare dalla censura scritta al licenziamento per giusta causa con preavviso, sino al licenziamento per giusta causa senza preavviso.

In ipotesi di negligenza e/o imperizia del RPCT nel vigilare sulla corretta applicazione delle misure e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla successiva rimozione, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva la richiesta risarcitoria. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

In caso di violazione da parte di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con AIMAG per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni, delle regole di comportamento previste dal presente documento o l'eventuale commissione dei reati contemplati dalla normativa anticorruzione da parte degli stessi, è facoltà di AIMAG adottare provvedimenti secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che potranno essere inserite nei relativi contratti.

A tal fine i contratti stipulati da AIMAG, che ad oggi prevedono già la dichiarazione del fornitore di essere a conoscenza delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 saranno integrati prevendendo altresì la conoscenza delle misure di anticorruzione e trasparenza integrative del modello stesso. In caso di violazione di tali obblighi, potrà essere prevista la facoltà della società di sospendere l'efficacia del contratto con eventuale applicazione di penali.

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)

In Italia l'istituto giuridico c.d. *whistleblowing* è stato introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ultima riforma dell'istituto si deve alla legge 30 novembre 2017 n. 179, «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», (di seguito l. 179), entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

In particolare, l'art. 2 di tale provvedimento ha inserito nell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, recanti la disciplina delle segnalazioni circostanziate di condotte illecite. Di seguito si riportano le richiamate disposizioni:

<<2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 (ndr: MOG) prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa>>.

Tra le modifiche di maggior rilievo apportate dalla L. 179/2017: l'ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione; la valorizzazione del ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nella gestione delle segnalazioni; il sistema generale di tutela e protezione del segnalante

che comprende la garanzia di riservatezza sull'identità, la protezione da eventuali misure ritorsive adottate dalle amministrazioni o enti a causa della segnalazione nonché la qualificazione della segnalazione effettuata dal whistleblower come "giusta causa" di rivelazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà. La stessa ANAC ha più volte ribadito l'importanza di questo canale informativo, quale imprescindibile veicolo per scongiurare o arrestare tempestivamente la commissione di fatti illeciti, sottolineando al contempo l'importanza degli strumenti di tutela dell'identità dell'informatore forniti dalla norma, che incoraggiano in tal modo eventuali whistleblowers che desiderino preservare la riservatezza.

AIMAG, in applicazione di quanto disposto dalle Misure predisposte per il triennio 2019-2020, ha adottato, in data 31.07.2019, apposita procedura diretta a disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, riguardanti condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché violazioni del modello di organizzazione e gestione della società e dell'Impegno etico aziendale. La procedura prevede la garanzia dell'anonimato per i segnalanti. La procedura è pubblicata su DB Qualità. Nell'ambito di tale procedura, a partire dal 2021, AIMAG ha predisposto altresì un'apposita casella di posta elettronica, accessibile tramite il collegamento alla pagina web <https://aimag.whistleblowing.it>, strutturata per garantire il completo anonimato del soggetto segnalante, per le segnalazioni da parte dei dipendenti in materia di anticorruzione dirette al RPCT.

Il RPCT dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti. Dal momento della segnalazione il RPCT entro 60 giorni, eventualmente aumentabili a 90, conclude l'istruttoria, dandone informazione all'OdV

PUBBLICITA', TRASPARENZA E DIFFUSIONE DI INFORMAZIONI – DIRITTO DI ACCESSO CIVICO

Trasparenza

La trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità ed allo sviluppo della cultura della legalità.

Sull'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e degli indirizzi in materia di prevenzione della corruzione dettati dal PNA è recentemente intervenuto il D.Lgs. 97/2016 che ha introdotto modifiche ed integrazioni sia al D.Lgs. 33/2013 sia alla L. 190/2012. In particolare, il D.Lgs. 97/2016 inserisce all'interno del D.Lgs. 33/2013, specificamente dedicato alla trasparenza, un nuovo articolo, il 2 bis, rubricato *Ambito soggettivo di applicazione*.

L'art. 2 bis, comma 2, lett. b), come precedentemente specificato, dispone che la normativa del D.Lgs. 33/2013 si applica, in quanto compatibile, anche alle società in controllo pubblico come definite dal TUSP e pertanto AIMAG è soggetta a tali disposizioni.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione è affidato altresì il ruolo di "Responsabile della Trasparenza", così come previsto sia dall'articolo 43 del D.Lgs. 33/2013, sia dalle linee guida ANAC approvate con la delibera n. 1310/2016 in materia di trasparenza.

In particolare, al RPCT è attribuito il compito di:

- **controllare l'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione** previsti dalla normativa, in termini di completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- **segnalare al CdA, sempre per il tramite del Presidente e del Direttore Generale, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento.**

Il Presidente del CdA, quale soggetto con funzioni analoghe all'OIV, individuato quale soggetto deputato all'attestazione circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, **provvede annualmente alle attestazioni**

relative agli obblighi di pubblicazione ai sensi della L. 190/2012, del D.Lgs. 33/2013 e delle Linee Guida ANAC n.1134/2017, utilizzando le griglie di rilevazione pubblicate dall'ANAC.

Detta attestazione è oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale aziendale ed oggetto di comunicazione agli organismi competenti secondo le modalità ed entro i termini stabiliti dalla normativa applicabile. I contenuti informativi assoggettati all'obbligo di pubblicazione sono inseriti nella sezione web "Società trasparente", strutturata sulla base delle recenti linee guida ANAC di cui alla citata delibera n. 1134/2017 e raggiungibile attraverso l'omonimo *link* presente nella home page del sito di AIMAG.

Nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

Com'è noto il RGPD (UE) n.679/2016 del 27 aprile 2016, entrato in vigore il 25 maggio 2018, ha introdotto, tra l'altro, la figura del Responsabile della protezione dei dati (RPD).

L'art. 37 del RGPD stabilisce che il RPD può essere individuato in una professionalità interna all'ente o esterna. AIMAG ha ritenuto, in conformità con quanto previsto dall'ANAC, che tale figura sia individuata all'esterno della società e che non debba coincidere, se possibile, con il RPCT; la sovrapposizione dei due ruoli può rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD sia al RPCT.

È stato pertanto nominato un RPD, i cui riferimenti sono stati riportati sul sito web della società. Per l'esercizio dei diritti, l'utente può contattare il RPD inviando un'istanza alla sede di AIMAG mediante raccomandata o posta elettronica certificata ai recapiti pubblicati sul sito web della società.

RPCT e RPD lavoreranno in stretto coordinamento, soprattutto in caso di presentazione di domande di accesso civico. Il RPD, infatti, costituisce la figura di riferimento a cui chiedere supporto nell'ambito della protezione dei dati personali.

Accesso civico

Il diritto di accesso civico è disciplinato dall'art. 5 del D.Lgs. 33/2013 quale strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa. Per diritto di "accesso civico semplice" si intende il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui l'Ente ne abbia omesso la pubblicazione sul proprio sito *web*, alla sezione "Società trasparente" (art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013). Per diritto di "accesso generalizzato" s'intende, invece, il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

Questa forma di tutela:

- è gratuita;
- non è soggetta a limitazioni di tipo soggettivo;
- non deve essere motivata;
- va avanzata al Responsabile per l'esercizio del diritto di accesso civico;
- deve essere soddisfatta entro 30 giorni, anche tramite la pubblicazione sul sito internet e, in caso di mancata risposta positiva, può essere attivato l'intervento sostitutivo ed occorre segnalare l'accaduto all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Sul sito web della società sezione "Società trasparente" sono pubblicati i moduli necessari per esercitare i diritti di accesso civico e accesso generalizzato.

TRAGUARDI E OBIETTIVI

La predisposizione e l'applicazione delle Misure di anticorruzione e trasparenza risponde alla volontà di AIMAG di promuovere lo sviluppo di condizioni di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte dall'Azienda allo scopo di prevenire il rischio di corruzione e costituisce un'attività fondamentale per

favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento dell'Azienda, tutelare la sua reputazione e la credibilità della sua azione nei confronti di molteplici interlocutori.

Nel corso dell'anno 2021, AIMAG ha promosso la conoscenza dei contenuti delle Misure mediante formazione specifica del proprio personale. In particolare, è stata erogata formazione specifica al personale apicale in materia di anticorruzione e trasparenza.

La sezione "Società trasparente" del sito AIMAG è stata costantemente aggiornata, da ultimo con la pubblicazione del documento "Relazione anticorruzione 2021". Al fine di diminuire il rischio nelle aree più esposte, in occasione del rinnovo dell'OdV, è stato deliberato l'aumento del budget assegnato all'Organismo medesimo da utilizzare per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Tra le misure di abbassamento del rischio, già implementate dalla Società nel settore appalti, particolare attenzione è rivolta alla procedura qualità "*Regolamento per la disciplina degli approvvigionamenti di forniture, servizi e lavori*", periodicamente sottoposta a verifiche e aggiornamento; l'ultimo aggiornamento risale al 21.12.2020. Si ricorda che nel processo di approvvigionamento AIMAG, nel rispetto delle normative di riferimento, applica criteri di efficacia, efficienza ed economicità e si impegna altresì al rispetto dei principi di libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità.

Ulteriore misura diretta all'abbassamento del rischio è stata effettuata nell'ambito dei rapporti infra-gruppo. Infatti, alle prestazioni di servizio erogate da AIMAG alle proprie società controllate è stato applicato il metodo cost-plus, attraverso il quale la valorizzazione delle cessioni di beni e le prestazioni di servizio interne al gruppo societario avviene in base al principio del prezzo di libera concorrenza tra le parti o di valore normale, vale a dire il principio del prezzo che sarebbe stato concordato tra imprese indipendenti per operazioni identiche o similari, a condizioni similari/identiche nel libero mercato. Inoltre, AIMAG ha invitato le società del gruppo a dotarsi di proprie misure di anticorruzione e trasparenza ispirate, nei principi, a quelle della Capogruppo.

Il 29.01.2021, è stata inoltre aggiornata la procedura *whistleblowing*, diretta a disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma anonima, riguardanti condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché violazioni del modello di organizzazione e gestione della società e dell'Impegno etico aziendale. Non si sono registrate, alla data di redazione del presente documento, segnalazioni di illecito.

Sempre a gennaio 2021 è stata approvata una guida alla pubblicazione dei dati e documenti su "Società Trasparente". Tale documento costituisce uno strumento operativo diretto ad efficientare la pubblicazione dei dati e documenti sul sito istituzionale di AIMAG alla sezione "Società Trasparente". La Guida analizza le singole sotto-sezioni di Società trasparente, individua il materiale oggetto di pubblicazione, i soggetti aziendali tenuti alla trasmissione e le modalità stesse di trasmissione e pubblicazione.

Le attività svolte nel corso del triennio (revisione organizzativa, redazione di nuove procedure qualità tra cui la "social media policy"), le novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti e l'adozione, a giugno 2021, delle nuove "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*" di Confindustria, hanno reso necessario l'avvio di un processo di revisione e aggiornamento del Modello 231 e dell'Impegno Etico, adottati con delibera del C.d.A. del 02.12.2021 e pubblicati sul sito web AIMAG.

Nel corso del nuovo triennio 2022-2024 AIMAG intende:

- mantenere aggiornata la sezione "Società trasparente" del proprio sito web;
- monitorare il processo di adozione delle misure atte ad assicurare la conformità alle prescrizioni in tema di trasparenza;
- organizzare iniziative formative e informative, per sensibilizzare il personale e i collaboratori sul tema della corruzione e della trasparenza, con particolare attenzione al personale dipendente neo-assunto ed ai responsabili di Area, anche in modalità e-learning;
- prevedere nei contratti stipulati con i fornitori la dichiarazione dello stesso di essere a conoscenza delle misure di anticorruzione e trasparenza adottate da AIMAG e integrative del Modello 231 nonché dell'Impegno Etico di Gruppo;

- aumentare la sinergia delle attività del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dell'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001.
- mantenere aggiornata la procedura in materia di *whistleblowing*;
- definizione di modalità di controlli su affidamenti, subappalti e varianti con costante aggiornamento della procedura acquisti, acquisizione in procedura degli aspetti non contemplati, definizione di reportistica anche in base agli ulteriori progetti in corso;
- integrare la reportistica trimestrale interna con una specifica sezione in materia di anticorruzione che abbia lo scopo di monitorare, mappare e sorvegliare l'andamento della tematica.

MONITORAGGIO

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza è effettuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al quale sono assegnati idonei e congrui poteri per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, con il supporto operativo del personale competente per materia e area di attività monitorata, anche al fine di garantire il necessario raccordo con gli strumenti di controllo aziendale interno e di potenziare le attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi sollecitando e veicolando i necessari flussi informativi verso il predetto Responsabile.

I risultati delle attività di cui sopra saranno riportati nella relazione del RPCT ex art. 1 comma 14 della Legge n. 190 del 2012 e s.m.i. e sarà data informativa anche all'Organismo di Vigilanza della Società.

ALLEGATO N.1

AREE DI RISCHIO			ANALISI DEI RISCHI			MISURE DI ELIMINAZIONE DEL RISCHIO			
PROCESSI	NORME	PROCEDURE	DISCIPLINARI	PROCEDURE	CONTROLLO	TOTALE	INDICE	PIANO DI MIGLIORAMENTO	STATO
1. Gestione del personale	1.1 Reclutamento	D.Lgs 175/2016	P.Q.A. SO- Procedura per la selezione e reclutamento del personale	2	1	4	1,3		
	1.2 Politiche incentivanti		Manuale organizzativo qualità	2	1	5	1,7		
	1.3 Autorizzazioni a dipendenti a incarichi esterni	Art. 53 D.L. 165/01	Impegno Etico	2	2	5	1,7		
	1.4 Pagamento rimborsi spesa		DB Rimborsi e Accordo sindacale integrativo aziendale del 24.03.2006 di definizione del trattamento economico previsto per il personale in trasferta	2	2	6	2	Monitoraggio - Sostituzione di DB Rimborsi con SAP Concur, sistema che consente la definizione dei flussi autorizzati, che saranno rivisti per un controllo più puntuale dell'iter di rimborso	IN CORSO
	2.1 Definizione dell'oggetto dell'affidamento		P.Q.A. APP - Procedura acquisto di servizi, forniture e lavori	1	1	3	1,0		
2. Affidamento di lavori, servizi e forniture	2.2 Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento.	D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.	P.Q.A. APP - Procedura acquisto di servizi, forniture e lavori P.Q.A. DA Regolamento della disciplina degli approvigionamenti	1	1	3	1,0		
	2.3 Requisiti di qualificazione	D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.	P.Q.A. DA Regolamento della disciplina degli approvigionamenti, Portale fornitori, Regolamento Albo Fornitori Almag SPA, Impegno Etico	1	1	3	1,0		
	2.4 Criteri di aggiudicazione	D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.	P.Q.A. APP - Procedura acquisto di servizi, forniture e lavori P.Q.A. DA Regolamento della disciplina degli approvigionamenti, Portale fornitori, Regolamento Albo Fornitori Almag SPA, Impegno Etico, Protocollo di legalità sottoscritto nell'ottobre 2012	1	1	3	1,0	Definizione di modalità di controlli su affidamenti, subappalti e varianti Costante aggiornamento della procedura acquisti. Acquisizione in procedura degli aspetti non contemplati. Definizione di reportistica anche in base al Progetto ERP	IN CORSO
	2.5 Valutazione delle offerte	D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.	P.Q.A. APP - Procedura acquisto di servizi, forniture e lavori	1	1	4	1,3		
	2.6 Gare ufficiose	D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.	P.Q.A. APP - Procedura acquisto di servizi, forniture e lavori	1	1	3	1,0		
3. Rapporti con Enti pubblici, di Regolazione e controllo	2.7 Affidamenti diretti	D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.	P.Q.A. APP - Procedura acquisto di servizi, forniture e lavori	2	1	4	1,3		
	2.8 Direzione Lavori	D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.		2	2	6	2,0		
	2.9 Varianti in corso di esecuzione del contratto	D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.		2	2	6	2,0		
	2.10 Subappalto	D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.	P.Q.A. APP - Procedura acquisto di servizi, forniture e lavori P.Q.A. DA Regolamento della disciplina degli approvigionamenti	2	2	5	1,7		
	2.11 Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza	D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.		2	2	6	2		
	3.1 piani degli investimenti e tariffari	Norme specifiche		2	2	5	2	In fase di definizione	
	3.2 Acquisizione da Enti Pubblici di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari	Norme specifiche		2	2	6	2	Miglioramento dei flussi informativi interni	IN CORSO
	3.3 contabilità regolatoria	Norme specifiche		2	2	5	1,7		
	3.4.1 partecipazione a gare d'ambito : decisione di partecipare	D.Lgs 50/2016, D.Lgs. 164/2000, D.M 226/2011 e ss.mm.ii.	Impegno Etico	2	2	5	1,7		
	3.4.2 partecipazione a gare d'ambito : contatti con stazione appaltante	Contratto tipo definito dal MISE	Impegno Etico	1	2	4	1,3		

	3.4.3 partecipazione a gare d'ambito : elaborazione offerta/progetto	Impegno Etico	1	2	1	4	1,3	
	3.4.4 partecipazione a gare d'ambito - decisione finale: presentazione offerta	Impegno Etico	1	2	1	4	1,3	
	3.5 Transazioni e conciliazioni		1	2	1	4	1,3	
	3.6 pagamenti dovuti		2	2	1	5	1,7	
	4.1 concessione e acquisizione di contributi, sussidi, ausili finanziari, agevolazioni		1	2	1	4	1,3	
	4.2 autorizzazioni alla lottizzazioni	P.Q. LOT Lottizzazioni	2	1	2	5	1,7	
	4.3 preventivi rete idrica	P.Q. TC Processo Tecnico Commerciale	2	1	1	4	1,3	
	4.5 Acquisizione finanziamenti		2	1	1	4	1,3	
	4.6 Contratti gas-acqua		2	1	1	4	1,3	
	4.7 contratti conferimenti reflui	Impegno Etico - P.Q. AC Processo di gestione clienti,	2	1	1	4	1,3	
	4.8 Accordi sindacati	Impegno Etico - P.Q.A. COMM 1 Servizi Commerciali impianti Ambiente	2	1	2	5	1,7	
	4.6 Riscossione del credito	Impegno Etico P.Q.A. REC CRED Gestione del recupero crediti	1	2	1	4	1,3	
	5.1 Contratti di servizio	P.Q. CONT-INT Gestione dei contratti di servizio intercompany	2	1	2	5	1,7	
5. Rapporti con le controllate			1	1	2	4	1,3	
6. Rapporti con stampa e sponsor	6.1 Sponsorizzazioni e spese di pubblicità	P. 231 LSP1 Regolamento per l'erogazione di liberalità e sponsorizzazione	1	1	2	4	1,3	

Decisionalità	Presenza procedure	Controllo	Indice di rischio
1= decisione collegiale anche con più reparti	1= procedure/norme presenti	1=più persone durante tutto il processo in azienda / verificabile	1 - 1,80 = rischio basso
2= decisione di più di una persona	2= procedure non formalizzate/ prassi aziendale	2= più persone fuori azienda oppure 1 persona in azienda	1,81 - 2,20 = medio
3= decisione di una sola persona	3=nessuna procedura/norma	3=1 persona fuori azienda/ non controllabile	2,21 - 3 = alto